

# Att följa upp poliser!

EN SAMMANFATTNING AV PLIKTVERKETS POLISUPPFÖLJNINGSPROJEKT<sup>1</sup>

Rapport nr 10 från Pliktverkets polisuppföljningsprojekt

Summaries in English are included <sup>2</sup>



<sup>1</sup>Elisabeth Lilie och Börje Rosmark

<sup>2</sup>Anders Knutsson



# FÖRORD

Denna rapport utgör finalen på Pliktverkets polisuppföljningsprojekt som pågått under åren 2002-2004. Sammanlagt har nu projektet genererat tio rapporter och alla finns att tillgå på webbplatsen [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se).

En sammanfattning som denna kan aldrig ersätta en läsning av samtliga rapporter men den ska, förhoppningsvis, tillföra, inte nya data, men våra sammanvägda värderingar och tolkningar av resultaten. Dessa står vi författare, Elisabeth Lilie och Börje Rosmark, ensamma för.

Ensamma har vi dock inte varit i vårt arbete under dessa två och ett halvt år. Många, både inom och utanför Pliktverket, har stöttat och uppmuntrat oss, tack till er alla. Några personer i Pliktverket har utan att knota dock låtit sig bli extra mycket inblandade; Susanne Atterling, Märten Bäcklund, Harriet Dahlquist, Eira Hallberg, Johan Lothigius och Jörgen Wågermark, ett särskilt tack till er! Men utan medverkan från alla poliser hade det inte blivit några rapporter alls. Tack igen till er alla som medverkat i våra enkätundersökningar.

För att också icke-svenskspråkiga läsare ska kunna ta del av denna rapport har den, efter önskemål från Rikspolisstyrelsen, kompletterats med kapitelsammanfattningar på engelska. Dessa har författats av Anders Knutsson.

## *For the English speaking reader*

*This publication is a follow up study of students at the Swedish National Police Academy. This particular report has the title "To Follow Up Police Officers! A summary of the National Service Administration's (Pliktverket) police follow up project" and is the last of ten reports from the same project.*

*The Police Follow Up Project is partly built on data from the psychological and medical testing that Pliktverket is responsible for in the recruitment of students to the Police Academy, and partly built on a longitudinal survey of three different batches from the Police Academy in Solna. The nine reports that have preceded this one give a quantitative description of the results from the recruitment process and of how the persons who are accepted to the Police Academy have been able to fulfil the role requirements as students, police aspirants and policemen. The interested reader can find these reports (in Swedish) at Pliktverket's homepage: [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)*

*The aim of this final report is to sum up the findings, the knowledge and the interpretations that have been generated by this project, together with the possible consequences these might have for future staffing of the Swedish Police Force. This report does not replace the earlier reports, it is to be regarded only as a summary in which the authors' own conclusions from the material are made. To gain a deeper understanding and access to the basic data you are advised to read the earlier reports.*

*In this report English summaries are included. You can find them following each headline on pages 6, 9, 18, 22, 25 and 27. Of course the level of details in these summaries is lower, but we will do our best to make the most important aspects from the Police Follow Up Project available to you.*

Täby i september 2004

Anders Knutsson, leg. psykolog, Pliktverkets regionkontor Stockholm  
Elisabeth Lilie, leg. psykolog, Pliktverkets regionkontor Göteborg  
Börje Rosmark, leg. psykolog, Pliktverkets regionkontor Stockholm

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING..... sidan 3

## POLISUPPFÖLJNINGSPROJEKTET

Utgångspunkter för projektet..... sidan 4

Vad har gjorts och publicerats? ..... sidan 6

HUR HAR DET GÅTT FÖR DE ANTAGNA SOM VI BEDÖMT? ..... sidan 11

## TANKAR OM VÅRA URVALSMETODER

Den psykologiska bedömningen..... sidan 19

Test av intellektuell förmåga ..... sidan 23

Den medicinska bedömningen..... sidan 26

## SAMMANFATTNING

Denna rapport innehåller en sammanfattning av Pliktverkets polisuppföljningsprojekt som pågått 2002-2004. Projektet har nu sammanlagt genererat tio rapporter som alla finns att tillgå på [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se).

Projektet har tillkommit för att följa upp Pliktverkets konsultationsuppdrag från Rikspolisstyrelsen att sedan 1997 bidra med psykologisk och medicinsk bedömning av lämplighet för yrket av sökande till grundutbildningen till polis.

Uppföljningen har främst skett genom enkätundersökningar riktade till personer från tre kursomgångar vid Polishögskolan i Solna. Även förekomsten av avhopp från utbildningen har studerats och elevernas skäl till detta. Ett urval av Pliktverkets egna uppgifter från verksamheten har även sammanställts och analyserats.

Författarnas huvudslutsats utifrån värdering av de resultat som framkommit i enkätundersökningarna och värdering av ett antal yttre utfallskriterier är att bilden är mycket positiv. Den talar för att den kravprofil och det bedömningssystem som tillämpats i stort ligger rätt och att några stora förändringar av grunderna i bedömningarna, varken i de psykologiska eller medicinska, inte finns skäl att föreslå.

Dock finns skäl att följa upp verksamheten ur fler perspektiv än de som nu studerats och författarna föreslår bland annat att en översyn av den manual som ligger till grund för den psykologiska verksamheten genomförs, bland annat måste man tillse att bedömningssystemet inte ger effekter som kan härledas till enbart de sökandes kön.

Vidare föreslås, bland annat mot bakgrund av projektets resultat, att en avstämning av sammansättningen av Pliktverkets metodkoncept görs.

# POLISUPPFÖLJNINGSPROJEKTET

## Utgångspunkter för projektet

Samarbetet mellan Rikspolisstyrelsen (RPS) och Pliktverket har nu pågått i sju år. Den modell för urvalet av sökande till grundutbildningen till polis som togs i bruk hösten 1997 har i stort varit densamma fram till idag och uppemot 9000 sökande har sammanlagt bedömts vid de gemensamma urvalstillfällena som ägt rum vår och höst med RPS polisrekryteringssektion och Pliktverket som aktörer. Med tiden har fyra av Pliktverkets regionkontor kommit att medverka. Under denna tidsperiod har polisutbildningen utökats med utbildningen vid Umeå universitet hösten 2000 och med utbildningen vid Växjö universitet hösten 2001. Antalet utbildningsplatser totalt per termin har ökat från 68 vårterminen 1998 till 528 vårterminen 2004. Intresset bland unga människor att söka till polisutbildningen har under alla åren varit stort men har också ökat, från cirka 1200 sökande till cirka 6000 per ansökningstillfälle.

Inför hösten 2004 kommer modellen att genomgå ett antal förändringar. De fysiska testerna, som hittills genomförts av RPS i samband med urvalstillfällena vid Pliktverket, genomförs istället vid separata tillfällen. Detta medför att de sökande som polisrekryteringssektionen väljer ut till urvalstillfällena vid Pliktverket kommer att vara godkända vad gäller de fysiska kraven redan när de kommer till urvalstillfället. Urvalstillfället kommer också att förändras på så sätt att den intervju som hitintills genomförts gemensamt av två poliser vid ett senare tillfälle nu kommer att genomföras under urvalstillfället vid Pliktverket. Varje sådant par av poliser kommer även att utgöra ett team tillsammans med en av Pliktverkets psykologer. Teamets uppgift blir att lämna en gemensam rekommendation angående antagning utifrån de bedömningar som poliserna respektive psykologen gjort utifrån sina separata intervjuer. Vinsterna med den nya modellen är bland annat ett ökat samarbete mellan polis och psykolog i varje enskilt fall, att fler sökande totalt sett får chansen att komma till fackbedömning av poliser samt att tiden mellan ansökningstillfälle och antagningsbesked kan kortas ner.

Polisurvalet har kommit att bli en stor och betydelsefull del av Pliktverkets verksamhet. Detta, plus det faktum att grunderna i såväl den medicinska som den psykologiska bedömningsverksamheten behållits oförändrade, har gjort att en mer systematisk uppföljning än de mer regelmässiga verksamhetsuppföljningar som alltid sker i en verksamhet, tett sig alltmer naturlig och också angelägen. Polisuppföljningsprojektet kom därför att startas senhösten 2001 och projektet avslutas med denna sammanfattande rapport.

Syftet med denna rapport är således att försöka knyta ihop till en helhet de resultat och de rapporter som projektet genererat. Denna helhet kommer att utgöras av en resonerande text kring vad som framkommit, våra tankar och vår värdering av projektets data. Vi kommer inte att i siffror försöka sammanfatta alla dessa data som tidigare publicerats. Vi rekommenderar läsaren att först studera våra rapporter som alla finns att tillgå på [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se).

Hösten 2001 planerades projektet. Syftet formulerades till att projektet skulle "skapa ett underlag som i sin tur kan användas för ett utvecklingsarbete av verksamheten". En av utgångspunkterna har alltså varit att insamla ett empiriskt material och den bakomliggande tanken har förstås varit att ett sådant bör vara en av grundstenarna när man vill förändra verksamheten. Men det har alltså inte legat inom projektets ram att genomföra förändringar av verksamheten.

Inte heller har utgångspunkten varit att studera verksamhetens form (organisation, ekonomi etc.). Det är istället verksamhetens innehåll, det vill säga de psykologiska och de medicinska bedömningarna, som primärt skall belysas genom det empiriska materialet. Pliktverkets

medverkan består nämligen av psykologisk bedömning (inkluderande test av intellektuell förmåga) och medicinsk bedömning (inkluderande hörsel-, syn- och färgseendeprov) av lämplighet för yrket, utförd av psykolog respektive läkare. Utgångspunkten har också varit att det i första hand är Pliktverkets verksamhet som skall belysas, inte andras. Detta kan te sig som en självklarhet men när man kommer ner på en konkret nivå vid till exempel enkätkonstruktion, märker man att det gäller att hålla denna utgångspunkt i medvetande för att inte glida över till att det blir andras verksamhet som kommer i fokus.

En annan utgångspunkt har varit att projektet skall göra uppföljningar, inte utvärderingar. I våra definitioner av dessa begrepp ligger att skillnaden mellan uppföljning och utvärdering är att den senare skall göras mot explicita mål som dessutom skall ha satts upp innan verksamheten i sig genomförs. På så sätt kan en utvärdering ge svar på frågan om verksamheten uppnått sina mål. En uppföljning å andra sidan kan syfta till att samla in olika slags data på hur det gått i olika avseenden, men där värderingen av dessa resultat får ske på annat sätt än mot i förväg uppställda konkreta mål.

Utgångspunkten har alltså varit att studera den egna verksamhetens innehåll genom bland annat uppföljningar. Med andra ord har vi försökt göra en validering av våra urvalsmetoder. Vi tycker att det som gjorts inom projektet är en form av valideringsstudie även om detta begrepp känns mer uppfordrande vad gäller vetenskaplig design och stringens än begreppet uppföljningsstudie.

Även om utgångspunkten har varit att vi ska följa upp, validera, Pliktverkets metoder så låter detta i verkligheten sig inte göras renodlat och isolerat. Urvalsprocessen är, som också skildras ovan, en process med flera aktörer och flera bedömningsparametrar utöver dem som Pliktverket bidrar med. En antagen sökanden har passerat många nålsögon innan till slut RPS antagningsnämnd fattar sitt beslut. När vi därför följer upp elever och poliser vi bedömt är det egentligen hela urvalsmodellen som följs upp, valideras, inte bara Pliktverkets bidrag i processen.

Slutligen har projektet haft en klar utgångspunkt vad gäller från vilket perspektiv som uppföljningarna ska ske. Vi har valt det vi kommit att kalla ”egenperspektivet”. Med detta har vi menat att det är personerna själva, som vi bedömt, som skall vara våra huvudsakliga källor. Hur har det gått för dem vi bedömt, utifrån vad de själva säger? Att ha fokus på dem vi bedömt som lämpliga att bli poliser och hur de själva anger att det har gått för dem ur olika synvinklar kan aldrig te sig trivalt eller mindre betydelsefullt. Deras egna utsagor om hur de utifrån sig själva som personer har klarat att möta kraven i och anpassningen till de miljöer de möter som såväl studerande som färdiga poliser, är ett mycket viktigt valideringsperspektiv.

Detta är inte det enda intressanta och relevanta perspektivet förstås. Ett avnämarperspektiv är givetvis också viktigt men har i projektet fått en mycket begränsad plats. Att också följa upp vad företrädare för de tre polisutbildningsorterna anser om de elever som de fått att utbilda, att också följa upp hur nöjda polismyndigheterna är med de nyutbildade poliser de anställt i sin tjänst och ytterst också följa upp vad allmänheten anser om det bemötande de får av poliserna vi en gång bedömt, är andra valideringsperspektiv som givetvis också hade varit värdefullt att få studera. Insikten om nödvändigheten av en begränsning gjorde dock att vi valde enbart ”egenperspektivet” som utgångspunkt.

Begränsningen till ”egenperspektivet” har också ytterligare en mycket viktig sida. Den gäller att vi sökt hålla fokus kvar hela tiden på respondenten själv, den egna personen. Inte vad han eller hon anser om utbildningens kvalitet och uppläggning till exempel, eller på vad hon eller han anser om sin arbetssituation på jobbet. Det är ju inte utvärdering av polisutbildningen eller utvärdering av polisens arbetsmiljö som vår validering gäller.

Summary in English

### ***The Police Follow Up Project***

*Pliktverket has helped the Swedish National Police Board (Rikspolisstyrelsen) with the recruitment of aspirants to the Swedish National Police Academy for seven years now. The consulting services Pliktverket provides are a thorough medical exam by physicians/nurses and a personality/psychological assessment provided by psychologists. Since Pliktverket was involved in the recruitment process 1997 approximately 9000 persons have been assessed both medically and psychologically.*

*The interest among the young population for pursuing a career as a police officer is growing, from about 1200 applications 1997 to about 6000 applications 2004. This trend is being followed by an increase in the number of policemen graduating every year. In this respect this recruiting assignment has grown in importance for Pliktverket and the need of an evaluation of the services Pliktverket provides to guarantee quality of service and client satisfaction has grown bigger. Therefore the Police Follow Up Project seemed natural, and started off 2002 and is finished with this final publication.*

*The plan of this project was to create empirical knowledge of the medical and psychological assessments, which, in a later stage, could be the starting point for further development of the services Pliktverket provides to Rikspolisstyrelsen. It is important to note that it is the empirical knowledge in itself that is the main target for this project. No explicit goals of development of or change in the assessment procedures were stated. In other words, this project can be seen as a way to validate Pliktverket's own assessment procedures and from that perspective evaluate the need for development.*

*The starting point of this validation project is experiences made by people recommended by Pliktverket and accepted into the Police Academy. The main source of information and knowledge come from this perspective and little attention has been paid to other possible targets of information, for example the public opinion, opinions from the three different Police Academies located in Solna, Umeå and Växjö or policemen's opinion about their new colleagues. This doesn't mean that other validating perspectives such as those mentioned above are seen as irrelevant, but that some kind of restriction was needed in order to make this validation possible and meaningful. Information from other perspectives is certainly needed in order to get valid and reliable knowledge in this matter.*

*The "self-reference perspective" adopted here is a very important one. What these people, who are recommended by Pliktverket, tell us about how well they've managed to cope with the demands both as students and as police officers tells a great deal about the quality and predictive validity of the assessment procedures.*

### **Vad har gjorts och publicerats?**

Utifrån de utgångspunkter som skildrades ovan, hur har valideringen konkretiserats? Med andra ord, vad har gjorts och hur? Högst konkret och påtagligt; tio rapporter har publicerats i denna rapportserie. En översiktlig presentation av rapporterna kan här tjäna som en första sammanfattning och hjälp till överblick av projektet:

I valet av metod och design föll beslutet på att använda enkätinstrumentet som huvudsaklig metod. Det huvudsakliga argumentet bakom detta beslut var möjligheten som denna metod erbjuder att nå ut till många individer samtidigt som databearbetningen underlättas med slutna frågor. Ställningstagandet innebar att vi valde bort andra metoder, till exempel att göra intervjuundersökningar. Genom detta förlorades förstås bland annat möjligheten att få "fördjupade" och "icke planerade" data som kan vara möjligt att få med intervjuinstrumentet.

Designen i enkätuppföljningen lades upp utifrån att tre undersökningsområden bedömdes viktiga att studera. Det första området var att följa en grupp individer över de tre faser som alla antagna



genomgår, det vill säga studietiden, aspirantutbildningen och första tiden som färdig polis. I vårt bedömningsarbete i urvalssituationen är det alla tre perioderna som vi ska bedöma den sökandes lämplighet för. Att därför försöka följa ett antal individers process genom dessa stadier tedde sig relevant. Det andra undersökningsområdet var att inkludera så mycket av ”långtidsuppföljning” som möjligt i designen. Att få data från ett antal individer som varit ute i polistjänst så lång tid som möjligt var därför ett önskemål. Det tredje undersökningsområdet var att studera avgångsfrekvensen på utbildningarna och försöka kartlägga orsakerna till att elever avbryter sin utbildning.

Urvalet av individer till enkätundersökningarna och tidpunkter för enkätutsändandet styrdes sedan av rent tidsmässiga och praktiska skäl för att inom projektets tidsram kunna genomföra designen. Detta innebar att det blev kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna (PHS)<sup>1</sup> som blev undersökningsgrupp för att följa en grupp över de tre faserna och att det blev eleverna från kursomgångarna 98 A och B<sup>2</sup>, också från PHS, som blev en sammanslagen undersökningsgrupp för ”långtidsuppföljningen”. 98 A och B är också de första två omgångarna som Pliktverket medverkade i urvalet till. Vad gäller avgångsstudien bestämdes att genomföra en enkätundersökning riktad till samtliga elever som fram till och med november 2002 själva valt att hoppa av utbildningen och därefter komplettera dessa data med kontinuerliga uppgifter till mitten av januari månad 2004.

Uppföljningen av kursomgång 00 A ledde fram till tre rapporter som också fick följande nummer i Pliktverkets rapportserie<sup>3</sup>:

- rapport nr 1 med titeln *Att bli polis! De första två åren – en uppföljning av elevernas i kursomgång 00 A studietid vid Polishögskolan i Solna.*  
Enkäten gick ut till de 188 eleverna under deras sista månad före examen och 79,8% av dem besvarade enkäten.
- rapport nr 2 med titeln *Att bli polis! Aspiranttiden – en uppföljning av aspirantutbildningen för eleverna från kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna.*  
Enkät nummer två gick ut till gruppen i slutet av den sex månader långa aspirantutbildningen och enkäten besvarades av 71,3% av aspiranterna.
- rapport nr 8 med titeln *Att bli polis! Det första året i yrket. En uppföljning av elevernas från kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna första år som poliser.*  
Den tredje enkäten sändes ut ett (1) år efter aspirantutbildningens slut och den besvarades av 77,7% av poliserna.

”Långtidsuppföljningen” av kursomgångarna 98 A och B ledde fram till två rapporter:

- rapport nr 6 med titeln *Att vara polis! Den första tiden. En uppföljning av poliserna från kursomgångarna 98 A och B vid Polishögskolan i Solna.*  
Den första enkäten till gruppen gick ut vid en tidpunkt då personerna varit i polistjänst två (98 A) respektive ett (1)(98 B) år. Av de 247 poliserna besvarade 87,9% enkäten. Tanken med att låta gruppen medverka vid två tillfällen var dels att följa gruppens egen utveckling på lite sikt i yrket och dels också att med den första enkäten få ett jämförelsematerial till den tredje uppföljningen av kursomgång 00 A.

<sup>1</sup> Kursomgång 00 A startade i januari 2000. Kursslutet var i januari 2002.

<sup>2</sup> Kursomgång 98 A startade i januari 1998 och omfattade endast tre terminer, alla efterkommande kursomgångar har omfattat fyra terminer. Kursslut för 98 A blev därför juni 1999. Kursomgång 98 B startade augusti 1998 och kursslutet var i juni 2000.

<sup>3</sup> I den fortsatta texten kommer endast detta rapportnummer att anges för att ange respektive rapport.

- rapport nr 11 med titeln *Att vara polis! Efter tre, fyra år i tjänst... En andra uppföljning av poliserna från kursomgångarna 98 A och B vid Polishögskolan i Solna.*  
Den andra enkäten gick alltså ut till gruppen 4 respektive 3 år efter avslutad aspirantutbildning. Den besvarades av 83,5% av deltagarna. Att kalla detta för en "långtidsuppföljning" är dock att ta i, men den avsåg de poliser, bedömda av Pliktverket, som hade varit ute i tjänst längst tid.

I enkäterna till 00 A och 98 A och B ställdes en fråga om vilka fem av 39 angivna egenskaper/färdigheter som respondenten antingen ansåg sig ha haft mest nytta av alternativt ansåg vara de viktigaste för en polisman att ha. Psykolog Anders Knutsson bearbetade dessa data och skrev kapitlet *Att hitta rätt polisegenskaper!* i rapport nr 12 som fick titeln *Att hitta framgångs- respektive avgångsfaktorer för polisyrket!*

Kvalitén på våra data blir dock inte bättre än vad kvalitén i våra enkäter tillåter. Vi hänvisar läsaren till någon av rapporterna för att granska enkätkonstruktionen, den återfinns som bilaga i respektive rapport. För att möjliggöra så mycket jämförelser som möjligt utformades enkäterna så lika varandra som möjligt och enkätfrågorna utformades som slutna frågor. De flesta frågornas svarsalternativ gjordes sedan till en fyr- eller femgradig ordinalskala, likertska.

Ett stöd för att enkäterna haft en godtagbar kvalitet tycker vi att de höga svarsfrekvenserna är. Hade frågorna uppfattats som krångliga, mångtydbara eller icke-relevanta så hade sannolikt en större andel personer låtit bli att svara eller kommenterat detta i enkäten, vilket alltså inte varit fallet.

Svarsfrekvensen i en enkätundersökning har förstås betydelse för resultatens representativitet för hela den grupp som följs upp. Svarsfrekvenserna i projektets undersökningar är, som siffrorna ovan anger, mycket tillfredsställande. Vad gäller 00 A så kan tilläggas att 59,0% av omgångens individer besvarade samtliga tre enkäter och att 89,9% av gruppen medverkade minst en (1) gång. I 98 A och B medverkade 77,4% av individerna vid båda enkättillfällena och 93,1% av gruppen medverkade vid minst en av de två enkäterna. Vår värdering är därför att resultaten från alla dessa undersökningar på ett mycket bra sätt återspeglar hela grupperna. Även om alla som inte deltog i enkäterna skulle ha haft ett avvikande svarsmönster från dem som deltog så skulle detta inte kunna förändra den sammantagna bilden och värderingen av resultaten på ett påtagligt sätt.

Om sedan de båda undersökningsgrupperna är representativa för alla kursomgångar som Pliktverket medverkat i urvalet av, sammanlagt 26 idag, är svårare att ha någon bestämd uppfattning om. Urvalet grundade sig på rent praktiska omständigheter. Det enda vi kan säga är att de alla är utvalda genom, i stort sett, samma urvalsmodell.

Det tredje undersökningsområdet resulterade i två rapporter:

- rapport nr 3 med titeln *Att inte bli polis! En undersökning av orsaker till att elever väljer att lämna polisutbildningen.*
- kapitlet *Att inte bli polis! Andra delen. En kompletterande undersökning av orsaker till att elever lämnar polisutbildningen* i rapport nr 12 *Att hitta framgångs- respektive avgångsfaktorer för polisyrket!*

Enkätundersökningen som helhet erhöll en svarsfrekvens på 70,7% av de elever som själva valde att hoppa av utbildningen. En mycket tillfredsställande svarsfrekvens även här, inte minst med tanke på att dessa personer troligen inte haft samma incitament att medverka som de övriga.

Så långt en överblick över projektets enkätuppföljningsundersökningar alltså. Men uppföljning har också skett i form av sammanställningar och analyser av Pliktverkets egna sparade uppgifter från urvalstillfällena till och med 2003. Dessa har redovisats i två rapporter:

- rapport nr 4 med titeln *Att hitta rätt polis! En beskrivning i siffror av Pliktverkets medverkan i urvalet av sökande till polisutbildningen 1997-2001.*
- rapport nr 10 med titeln *Att hitta rätt polis! Andra delen. En kompletterande beskrivning i siffror av Pliktverkets medverkan i urvalet av sökande till polisutbildningen 1997-2003.* Från den psykologiska verksamheten har i dessa rapporter sammanställts och analyserats uppgifter om lämplighetsbedömningarna gjorda av psykolog och resultaten på test avseende intellektuell förmåga för sammanlagt 7867 sökande. För den medicinska verksamheten redovisas en sammanställning över bedömningarna från åren 2002 och 2003.

*Summary in English*

### ***What has been done and published from the Police Follow Up Project?***

*As mentioned earlier the Police Follow Up Project has, together with this final summary, rendered ten publications in Pliktverket's report series (no. 1-4, 6, 8, 10-12 and 14). A brief presentation of each of these will serve as a starting point for the reader's understanding of the project and its underlying purposes and goals.*

*In order to get knowledge about the predictive validity in the assessment procedures one focus was to evaluate how the people who are accepted to the Police Academy have been able to fulfil the role requirements as students, police aspirants and policemen. Via survey research three different aspects of this topic directed the design of the surveys.*

***A:*** *the first aspect was to follow a group through the three first phases that all police officers must pass during the first years of their new career; as students of the Police Academy, as police aspirants and as police officers. It is very important to secure the assessment validity in all of these phases and knowledge about the process of becoming a police officer therefore seemed relevant. One batch at the Police Academy in Solna (00 A) answered questionnaires at three different times; at the graduation from the Police Academy, at the end of the aspirant period and after working one year as police officers. These surveys resulted in three different publications in Pliktverket's report series (no. 1, 2 and 8).*

***B:*** *the second aspect was to get as much longitudinal data as possible, in other words data from a group of policemen with more experience from "the field" than the batch of 00 A. For this purpose police officers from two earlier batches (98 A and B), answered the first questionnaire after one (98 B) and two (98 A) years respectively in the field and the second questionnaire after three (98 B) and four (98 A) years in the job. These two groups are treated as one in this study, and they are the first applicants who were assessed by physicians, nurses and psychologists at Pliktverket and is therefore a group who can provide the kind of longitudinal data that are searched for. From these surveys two reports have been published in Pliktverket's report series (no. 6 and 11).*

***C:*** *the third aspect was to study the dropout frequency from the Police Academies and try to identify the reasons for student dropouts. A questionnaire was sent to all students that during 2001-2004 chose to drop out of their police training. This resulted in two reports in Pliktverket's report series, number 3 and number 12 (chapter two).*

*The surveys also resulted in a publication in which a separate analysis of valuable "police competencies" was made (report no. 12, chapter one). Data for this analysis were gathered via one of the questions in the questionnaires. The respondents were asked to, from a list of 39 predefined alternatives, identify the five most valuable (from their own experience) qualifications/abilities in the phase they most recently passed.*

*Finally, a separate follow up study has been made of Pliktverket's own assessment data. From this study two reports giving a quantitative description and analysis of the psychological and medical assessments have been published in Pliktverket's report series (no. 4 and 10).*

## HUR HAR DET GÅTT FÖR DE ANTAGNA SOM VI BEDÖMT?

Som sades tidigare kommer vi inte att kunna berätta vad avnämarna anser. Vi har dock ett antal ”yttre” kriterier som vi kan redovisa. Med ”inre” kriterier avser vi respondenternas svar där de själva angett hur det gått för dem i olika avseenden. Dessa ”yttre” kriterier är däremot fakta som i sin enkelhet ändå utgör ”hårda” mått på hur det gått. Låt oss börja med att sammanfatta dessa:

Ett första sådant ”yttre” kriterium är hur stor andel antagna elever som inte fullföljer polisutbildningen. I rapport nr 12<sup>4</sup> redovisas att det endast varit en andel av 1,3% av eleverna som under tidsperioden januari 1998 till mitten av januari 2004 själva valt att avbryta studierna. Att endast 41 av 3184 elever hoppat av måste ses som ett mycket positivt utfall. Det är också så att eleverna fullföljer studierna ända till examen. Utbildningarna har alltså inte, vilket annars är relativt vanligt i högskolevärlden, elever som inte kommer i mål utan som resterar med utbildningsmoment. Ett mindre antal elever har dock fått gå om kurser för att bli godkända. Vi kan alltså konstatera att de elever som antagits både fullföljer och också klarar utbildningen. Hur väl de klarat utbildningen vet vi inte. Vi har inte studerat betyg eller omdömen från lärarna, vi vet bara att de klarat kraven för att bli godkända. När man alltså bara ser till dessa båda hårda mått, andel elever som avbryter utbildningen och andel elever som avlägger polisexamen, är utfallet således mycket positivt.

Men vi vet inte hur väl eleverna klarat utbildningen och inte heller utbildarnas syn på det urval unga människor som de fått att utbilda. Vi tycker därför att en ökad dialog med de tre utbildningsorterna vore önskvärd som en del av ett fortsatt utvecklingsarbete för Pliktverkets del. Tilläggas måste dock att det också funnits elever som det varit problem med av allvarligt slag. I rapport nr 12<sup>5</sup> anges att det är tre elever som under den aktuella tidsperioden blivit avskilda från utbildningen och att ytterligare 11 elever varit föremål för utredning/förfarande enligt Polisutbildningsförordningen. Dessa elever har antingen valt att själva sluta, blivit avstängda eller varnade. De 14 eleverna, 12 män och två kvinnor, utgör 0,4% av det totala antalet elever på 3184. Varje sådant fall är förstås beklagligt och pekar på önskvärdheten av kontinuerlig dialog mellan utbildningarna och Pliktverket så att också feedback om detta kommer med i en kontinuerlig utvecklingsprocess.

Vad gäller avgångsorsaker hos de elever som själva valde att sluta återfanns åtta olika faktorer av huvudskäl hos 29 av de 41 eleverna som besvarade vår enkät. De åtta faktorerna var: familjeskäl (angavs av sex elever), förhållanden på skolan (tre elever), polisycket (sju elever), annat arbete eller studier (nio elever), ekonomi och boende (sex elever), den egna personen (nio elever), begånget brott (en elev) samt hälsoskäl (angavs av en elev). För fler detaljer se rapport nr 12. I rapporten konstateras att det inte går att lämna några konkreta förslag till förändringar i vår del av urvalsprocessen utifrån dessa data eftersom antalet individer är så litet. Inte heller kunde konstateras att det beträffande elevernas ålder, lämplighetsbedömningar av psykolog eller resultat på test avseende intellektuell förmåga kunde återfinnas något mönster av prognostiskt värde. Kvinnorna var dock överrepresenterade bland avgångseleverna, 22 kvinnor och 19 män.

Ytterligare ett ”yttre” kriterium är hur stor andel som fullföljer och blir godkända på sin aspirantutbildning. När det gäller de tre kursomgångarna 98 A, 98 B och 00 A är svaret ”samtliga” utom en aspirant, som inte kunde fullfölja sin utbildning på grund av en trafikolycka<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Sidan 28.

<sup>5</sup> Sidan 32.

<sup>6</sup> Rapporterna nr 2 och 6.

Ett sista ”yttre” kriterium är hur stor andel av dem som tar polisexamen som sedan väljer att arbeta som polis och som också stannar kvar i yrket. Ett (1) år efter aspirantutbildningen arbetade samtliga från 00 A som besvarade enkäten som poliser<sup>7</sup>. Vi vet också<sup>8</sup> att samtliga utom en (1) från 98 A och B som besvarade enkäten arbetade efter fyra respektive tre år som poliser.

Vår sammantagna värdering av utfallet när man enbart ser till dessa ”yttre” kriterier kan inte bli annan än mycket positiv.

Låt oss med detta lämna de ”yttre” kriterierna och gå vidare med att belysa de ”inre” kriterierna, det vill säga att försöka sammanfatta huvudresultaten från respondenternas från 00 A, 98 A och 98 B egenperspektiv, såsom det återspeglats vid de fem enkättillfällena<sup>9</sup>.

Ett frågeområde vi har haft med i alla enkäterna har varit 11 frågor om hur respondenterna psykiskt reagerat på alla krav och förväntningar. Frågan har förstås anpassats efter vilken grupp det gällt, till exempel löd formuleringen i studieenkäten till 00 A; *Utbildningen har innehållit många krav och förväntningar på dig. Hur har du reagerat på dessa?* och i andra enkäten till poliserna från 98 A och B; *Det dagliga arbetet som polis innebär stora krav och förväntningar. Hur har du reagerat på dessa?* De 11 frågorna har sedan gällt hur ofta individen *känt sig stressad, haft psykosomatiska besvär, känt oro, ångest, haft svårt att sova, känt sig nedstämd, känt sig deprimerad, haft dåligt självförtroende, känt olust inför att gå till skolan/jobbet, känt olust inför vapenhanteringen/att bära tjänstevapnet, samt haft tankar på att avbryta utbildningen/lämna yrket.* Fem svarsalternativ har funnits, från ”mycket ofta” (som gavs värdet 1 på skalan) till ”aldrig” (som gavs värdet 5).

Den kanske viktigaste aspekten här är att studera hur stor andel av respondenterna som angett att de ”mycket ofta” eller ”ofta” haft dessa reaktioner. Dessa andelar visar sig dock vara mycket små, från ingen alls till några få procent i samtliga fem enkäter. Undantaget från detta mönster är dock frågan *att känna sig stressad* där andelarna varierar från 3,0% (00 A aspiranttiden) till 13,3% (00 A studietiden).

*Att känna sig stressad* är också den av frågorna som i samtliga fem enkäter fått det lägsta medelvärdet på den femgradiga likertskalan<sup>10</sup>;

- 00 A studietiden: 3,34
- 00 A aspiranttiden: 3,67
- 00 A 1 år I tjänst: 3,47
- 98 A och B 2-1 år i tjänst: 3,44
- 98 A och B 4-3 år i tjänst: 3,44

det vill säga gruppernas medelvärden ligger ungefär mittemellan svarsalternativen ”ibland” och ”någon gång”.

Samtliga övriga medelvärden (för samtliga frågor och på samtliga enkäter alltså) ligger över 4, det vill säga mellan svarsalternativet ”någon gång” och svarsalternativet ”aldrig”.

Vår värdering är att grupperna psykiskt har klarat att möta de krav och förväntningar de ställts inför på ett mycket bra sätt. Noterbart är att det är i svaren från 00 A:s studietid som den största spridningen i svaren finns, i alla fall finns inga belegg för att respondenterna psykiskt skulle klara kraven i yrket sämre än kraven i den mer skyddade utbildningsmiljön.

<sup>7</sup> Rapport nr 8.

<sup>8</sup> Rapport nr 11.

<sup>9</sup> Rapporterna nr 1, 2, 6, 8 och 11.

<sup>10</sup> Ju lägre värde desto oftare således.

Återkopplat till vår kravprofil vid bedömningstillfället: respondenterna som vi en gång bedömt som lämpliga att bli poliser förefaller alltså ha den psykiska stabilitet som krävs för att möta såväl utbildningens krav som kraven ute i den polisiära verkligheten. Man skall dock notera att stresstålighet ter sig som en betydelsefull egenskap att värdera hos kommande sökande. Respondenterna signalerar att stress är något många möter och får hantera.

Vilken är den verklighet som de som antas komma att möta, vilka krav kommer de att möta och vad säger deras svar om hur de uppfattat dessa krav om gruppen som helhet? För att söka belysa dessa frågor har vi i de fem enkäterna frågat respondenterna hur de upplevt ett tjugotal olika krav, nämligen:

*"kravet på fysik/kondition", "att agera i rollspel", "att framträda inför grupp", "att oftast ha människors ögon på sig", "att bemästra rädsla", "att bemästra impulsivitet (att tänka efter före)", "kravet på rättskänsla såväl i arbetet som civilt", "att leva som ett föredöme", "att orka lyssna på alla", "att hantera stressituationer", "att lägga band på din aggressivitet i konfliktsituationer, i provocerande situationer", "att ta fram och agera med naturlig pondus, aggressivitet i konfliktsituationer", "att kunna sätta gränser, att inte vara för "snäll", "att ha tålamodet som behövs", "att ge av din omvårdande sida", "att kunna leva dig in i olika människors problem och livssituation", "att vara kreativ, att hitta lösningar på problem", "att se människan bakom brottet", "att lita på dina arbetskamrater", "att vara tillräckligt självkritisk", "att våga stå på dig", "att arbeta skifttjänst" samt "att klara sömnen när du har skifttjänst".*

Listan i detta frågeområde är inte exakt densamma i alla fem enkäterna och frågans lydelse har förstås anpassats till vilket enkättilfälle det gällt. För 00 A vid studieenkäten till exempel, var formuleringen: *vi utgår från att du har utvecklats och förändrats under dina två studieår. För att klara utbildningens krav (d.v.s. för att bli godkänd) i vilken utsträckning har du behövt utveckla följande sidor hos dig själv?* och fyra svarsalternativ fanns, från "mycket stor" (som gavs värdet 1 på skalan) till "liten" (som gavs värdet 4 på skalan). I den andra enkäten till poliserna från 98 A och B var lydelsen; *vi utgår från att du i ditt arbete får möta många av den polisiära verklighetens krav. Hur är det för dig att möta följande krav?* och de fyra svarsalternativen här var från "mycket svårt" (som gavs värdet 1 på skalan) till "lätt" (som gavs värdet 4 på skalan).

Sammanfattar vi först hur stor andel av de svarande som angett svarsalternativet "mycket stor"/"mycket svårt" så varierar dessa från ingen alls till 8,4% (*att klara sömnen när du har skifttjänst*, andra enkäten 98 A och B). Slutsatsen är alltså att för de grupper vi tillfrågat, så har inget av dessa tjugotal krav upplevts som mycket svårt. Grupperna har uppenbarligen haft de förutsättningar som behövs för att inte möta en verklighet som ter sig övermäktig och resultaten ger inte upphov till att något, av dessa specifika krav, måste uppmärksammas mer vid urvalstillfället.

Vid alla enkättilfällena har i detta frågeområde en fyrgradig svarsalternativskala använts och ju högre poäng ju mer positiva har svaren varit. Vi ska inte överlasta läsaren med alltför många siffror (vi hänvisar istället till rapporternas tabeller) men låt oss få säga något om medelvärdena på alla dessa frågor över de fem enkäterna. De tjänar som en sammanfattning av gruppernas svar och därmed som ett mått på hur det gått för grupperna. En övervägande majoritet av dessa medelvärden (83 av 105, det vill säga 79,0%) visar sig ligga mellan 3 och 4, det vill säga någonstans mellan "ganska liten"/"ganska lätt" och "liten"/"lätt". Vår åsikt är att dessa resultat är mycket positiva och grupperna som helhet har således gett oss bilden att de upplevt kraven som klart hanterbara.

Störst spridning i svaren ger 00 A från sin studietid, ett fynd i linje med resultaten i första frågeområdet, och ett fynd som är positivt, ”det är bättre att det är svårast i början”. Vi kan också notera att likheten i medelvärden är påfallande när man jämför de tre polisenkäterna med varandra.

Kan medelvärdesprofilen säga oss något mer? Ja, vi tycker den kan ge en spegling av den grupp människor vi bedömt som lämpliga att bli poliser när vi tittar på vilka kraven är som de ändå har angett som de svåraste att möta och att den också ger oss en bild av vad som är de svåraste kraven att möta som polis. Vi finner då att kraven ”att orka lyssna på alla”, ”att kunna sätta gränser, att inte vara för ”snäll””, ”att se människan bakom brottet” samt ”att klara sömnen när du har skifttjänst” faller ut som de fyra svåraste. Vad säger oss denna, lite grova, men ändå underbyggda bild? Det svåraste med att vara/bli polis är således inte att kunna hantera rädsla och stressituationer utan det är att ha tålamod och intresse så att man orkar lyssna på alla som vill prata med en. Att gruppen poliser som vi medverkat i uttagningen av tycker att de har lättare att klara att lägga band på sin aggressivitet i konfliktsituationer och att ge av sin omvårdande sida än de har att kunna sätta gränser, att inte vara för ”snälla”<sup>11</sup>. Vidare att polisyrket kräver stor empati och personlig mognad för kravet att kunna se människan bakom brottet är ett av de svåraste i jobbet. Att polisyrket vidare innebär påfrestningar genom att sömnen påverkas av skifttjänsten.

Vi avslutar sammanfattningen av detta frågeområde och det kan kanske här vara lägligt att knyta an till den sammanfattande bild av de viktigaste *egenskaper/färdigheter* som framkom i Anders Knutssons analys i rapport nr 12. Han fann att respondenterna valt följande 10 egenskaper/färdigheter som de viktigaste ur en lista på 39;

- ”är trygg i mig själv”
- ”har humor”
- ”är ödmjuk”
- ”är socialt smidig”
- ”är empatisk”
- ”är flexibel”
- ”har initiativkraft”
- ”har självinsikt och självdistans”
- ”kan hantera konflikter”
- ”är stresstålig”

Valen har skett dels ur ett ”själreferensperspektiv”, det vill säga *vilka egenskaper/färdigheter respondenten anser sig ha haft mest nytta av i utbildningen och i yrket* (00 A) och dels utifrån ett ”allmänperspektiv”, det vill säga *vilka egenskaper/färdigheter respondenten anser vara de viktigaste för en polisman/nybliven kollega att ha* (98 A och B).

I alla ambitiösa försök att ta reda på så mycket som möjligt så finns risken att man inte ”ser skogen för alla träden”. I våra enkäter har vi därför haft med en sammanfattande fråga om trivsel för att inte tappa bort helhetsbilden. Den har haft följande lydelse för de olika enkätgrupperna;

- 00 A studietiden: *Om du ser till dessa två studieår sammantaget, hur vill du säga att du har trivts?*
- 00 A aspiranttiden: *Om du ser på aspiranttiden sammantaget, hur vill du säga att du har trivts?*
- 00 A efter 1 år i tjänst, 98 A och B efter 2-1 år i tjänst och 98 A och B efter 4-3 år i tjänst: *Hur vill du sammanfattningsvis säga att du trivs med att arbeta som polis idag?*

<sup>11</sup> ”Den som är mycket stark måste också vara mycket snäll” som Astrid Lindgren lät Pippi Långstrump säga i ”Känner du Pippi Långstrump” från 1947.



Resultaten sammanfattas i följande tabell:

Enkätgrupp	Svarsalternativ							
	”mycket dåligt”		”ganska dåligt”		”ganska bra”		”mycket bra”	
	n	%	n	%	n	%	n	%
00 A studietiden n=149	2	1,3	5	3,4	57	38,3	85	57,0
00 A aspiranttiden n=134					19	14,2	115	85,8
00 A efter 1 år i tjänst n=144			2	1,4	24	16,7	118	81,9
98 A och B efter 2-1 år i tjänst n=215			4	1,9	56	26,0	155	72,1
98 A och B efter 4-3 år i tjänst n=204	1	0,5	5	2,5	59	28,9	139	68,1

Vi tycker att det är svårt att tolka denna tabell på annat sätt än att resultaten är mycket positiva.

Vi har i alla enkäterna också haft ett frågeområde med några frågor om respondenternas syn på framtiden. Vi nöjer oss här med att sammanfatta vad poliserna från 00 A svarat och vad poliserna från 98 A och B svarade vid andra enkättillfället.

På frågan *som det känns idag...hur säker är du på att du vill arbeta som polis i framtiden* så svarade 71,0% av poliserna från 00 A ”mycket säkra”, 26,9% ”ganska säkra” och 2,1% svarade ”ganska osäkra”, ingen var ”mycket osäkra”. Vidare angav 97,3% av dem att *de trodde att de kommer att arbeta inom polisen om 7 år*.

Poliserna från 98 A och B svarade så här på samma fråga; 52,7% var ”mycket säkra”, 36,6% ”ganska säkra”, 9,3% ”ganska osäkra” och 1,5% uppgav att de var ”mycket osäkra” på om de ville arbeta som polis i framtiden. 85,3% av dem trodde också att de kommer att arbeta inom polisen om 7 år.

Även om inte alla tydligt lever upp till den tvärsäkra devisen ”en gång polis, alltid polis” så verkar heller ingen flykt från yrket att behöva befaras.

I projektets design har legat att följa 00 A gruppens process över de tre faserna utbildningen, aspirantutbildningen och efter ett (1) år i tjänst. Likaså att följa 98 A och B vid två tidpunkter i deras polisgärning.

I rapport nr 8 jämfördes resultaten från studietiden med resultaten efter ett (1) år i tjänst vad gäller 18 olika enkätfrågor som var tillräckligt likalydande i de båda enkäterna för att medge meningsfulla jämförelser. I den här gruppen på 130 respondenter som besvarat båda enkäterna erhöles signifikanta skillnader i svaren på 13 av dessa frågor. På 10 av dessa var svaren signifikant mer positiva i yrkesenkäten än i studieenkäten, medan det omvända förhållandet gällde för tre av frågorna. Kontentan av detta är att övergången till ”verkligheten” inte bara gått bra, utan också upplevts positivt av gruppen. Tillsammans med resultaten från frågeområdena ovan så får vi bilden att 00 A ansett att tiden på PHS snarare var mer arbetsam än vad tjänsteutövningen visat sig vara och att de trivs bättre ute i samhället än inne på utbildningen. Det motsatta hade förstås varit ett negativt undersökningsfynd.

00 A:s aspirantutbildning har vi inte ordat så mycket om. Skälet till detta är att resultaten genomgående var så starkt positiva och att utbildningstiden ju ändå är så pass kort. Vad man kan säga är att aspiranterna uppenbarligen och föga överraskande, uppskattade att få komma ut i verkligheten och att de sannolikt blev väl omhändertagna ute på myndigheterna.

Vad gav processanalysen för resultat vad gäller 98 A och B?<sup>12</sup> Det skilde två år mellan enkätstillfällena och det var 191 poliser som besvarade båda enkäterna. Signifikanta skillnader återfanns i 11 av de 44 jämförda frågorna, det vill säga i 25% av fallen. I sex av dessa frågor var svaren mer negativa vid det andra enkätstillfället nämligen;

- *att du har lätt att samarbeta med kollegorna*
- *jag har tankar på att lämna yrket*
- *jag ångrar att jag blev polis*
- *kravet att orka lyssna på alla*
- *kravet att lägga band på din aggressivitet i konfliktsituationer...*
- *kravet att ge av din omvårdande sida*

medan de var mer positiva vid andra enkätstillfället för de övriga fem frågorna nämligen;

- *jag känner oro, ångest*
- *jag har dåligt självförtroende*
- *kravet att ta fram och agera med naturlig pondus...*
- *kravet att kunna sätta gränser, att inte vara för "snäll"*
- *kravet att våga stå på dig*

På några års sikt i yrket så blir det således bland annat mindre lätt att orka lyssna på alla och tankar på att lämna yrket kommer mer ofta än i början av yrkesbanan. Å andra sidan känner de mer sällan dåligt självförtroende och oro, ångest och kraven att stå på sig går lättare att hantera efter en tid i yrket. Men, som sagt, i 75% av frågorna var situationen för gruppen tämligen likartad med det första enkätstillfället.

Detta tycker vi är huvuddragen i enkätresultaten. Dock med undantag från de resultat rörande respondenternas medicinska hälsa som enkäterna givit. Till dessa ber vi att få återkomma under rubriken Den medicinska bedömningen på sidan 26.

Vad som återstår att sammanfatta här är analyser av männens respektive kvinnornas svar i enkäterna.

För 00 A ser mönstret av signifikanta skillnader ut på följande sätt;

- i studieenkäten förelåg skillnader i 20 av de 60 jämförda enkätfrågorna, det vill säga i 33,3% av fallen. På 11 av dessa frågor hade männen svarat i mer positiv riktning än kvinnorna och på de övriga nio hade kvinnorna besvarat i mer positiv riktning än männen.
- i aspirantenkäten förelåg färre skillnader, i sju av 43 jämförda frågor, det vill säga i 16,3% av fallen. På fyra av frågorna hade männen svarat i mer positiv riktning och på de övriga tre alltså kvinnorna.
- i ettårsuppföljningen återfanns igen fler skillnader, i 13 av den här gången 46 jämförda frågor, det vill säga i 28,3% av fallen. På sju av frågorna hade männen svarat i mer positiv riktning och på sex av frågorna hade kvinnorna svarat i mer positiv riktning.

Tolkningen av detta mönster är för det första att likheterna mellan könens svar dominerar. Mer likhet än olikhet således. För det andra så är ungefär hälften av de skillnader som finns till männens fördel och ungefär hälften till kvinnornas. Vi tycker också att de frågor som skiljer följer ett "traditionellt" könsmonster. Männen har, som exempel, angett det som lättare att *agera med*

---

<sup>12</sup> Rapport nr 11.

*naturlig pondus i konfliktsituationer* än vad kvinnorna angett för sin del, medan kvinnorna, som ett annat exempel, angett det som lättare *att ge av sin omvårdande sida* än männen.

Vad gäller 98 A och B ser mönstret dock något annorlunda ut;

- i 2-1 årsuppföljningen återfanns skillnader i 12 av de 50 jämförda frågorna, det vill säga i 24,0% av fallen. Nio av frågorna var dock till männens fördel, medan bara tre av frågorna var till kvinnornas fördel.
- i 4-3 årsuppföljningen har skillnaderna ökat. Här återfanns signifikanta skillnader i 20 av de 44 jämförda frågorna, det vill säga i 48,0% av fallen. Hela 18 av frågorna var till männens fördel och bara två av dem till kvinnornas.

Det förefaller, enligt vår tolkning, som att skillnaderna mellan könen är mindre under utbildningstiden och under den första tiden i tjänst och att skillnaderna då är ömsom till männens fördel och ömsom till kvinnornas. Men att skillnaderna sedan ökar efter några år ute i tjänst och att de skillnader som då finns återspeglar att kvinnorna faktiskt har det tuffare i yrket än vad männen har, eller åtminstone påstår sig ha. Männen har i alla fall svarat i mer positiv riktning på följande 18 frågor; nämligen att de känner sig *mer trygga i rollen som polis*, att de mer sällan *känner sig stressade*, *har psykosomatiska besvär*, *känner oro*, *ängest*, *känner sig deprimerade*, *känner dåligt självförtroende*, *känner olust inför att gå till jobbet*, *känner olust inför att bära tjänstevapnet*, upplever kraven *på fysik/kondition*, *att oftast ha andra människors ögon på sig*, *att bemästra rädsla*, *att bemästra impulsivitet...*, *att leva som ett föredöme*, *att hantera stressituationer*, *att ta fram och agera med naturlig pondus...*, *att våga stå på sig* som lättare att möta, att de mer sällan *i tjänsten möter händelser/situationer som berör dem mycket psykiskt starkt* samt att *de sammanfattningsvis säger att de trivs något bättre med att arbeta som polis*. Dessutom har männen svarat i mer positiv riktning på två skapade index av enkätfrågor.

När man läser detta är det dock viktigt att uppmärksamma att det inte går att utifrån dessa resultat dra någon slutsats om enskilda individer, det är på gruppnivå dessa skillnader finns. Det är också viktigt att komma ihåg att kvinnornas svar, såväl som männens, är klart positiva i sig. Det går med andra ord mycket bra för kvinnorna efter 4-3 år i tjänst, men samtidigt finns alltså i detta material skillnader som får oss att tro att kvinnorna ändå har det tuffare i yrket. Vår undersökning ger dock inget svar på varför det är på detta vis.

Vår huvudslutsats när vi värderat de data som framkommit från respondenternas egenperspektiv och de yttre kriterierna, är att bilden är mycket positiv. Den talar för att den kravprofil och det bedömningssystem som använts, i stort sett, ligger rätt och att några stora förändringar av grunderna för bedömningarna inte finns skäl att föreslå. Men i ett fortsatt utvecklingsarbete bör också bilden kompletteras med uppgifter från avnämarperspektivet.

Att till exempel få polisutbildarnas syn på såväl grupperna de fått att utbilda som deras syn på vad som generellt sett är en bra kravprofil för polisyrket är både angeläget och värdefullt.

## Summary in English

### **What are the results?**

*What has Plikhverket learned from this study? First of all, a couple of facts that can shed some light on this matter. From January 1998 to January 2004 the dropout frequency from the Police Academies (at the student's own initiative) is 1.3%, or 41 out of 3184 students. The study also shows that 3 students have been relegated from the school. The remaining students pass the courses and graduate. How "well" they do we don't know from this material, only that they do well enough to pass. From the batches of 00 A and 98 A and B we can also say that among the students who graduated from the Police Academy everyone except one (traffic accident) passed the aspirant period. One year after the aspirant period all of these still worked as police officers. These facts are seen as very positive by the authors.*

*But what do the students, aspirants and police officers themselves tell us about their situation? The surveys cover many areas of experienced functioning and aspects of well-being in these three different "careerphases". The answers have been given on a Likert scale, from 1 (very often/very difficult) to 4 or 5 (never/easy). The range of the scale has been varied for some questions.*

*Regarding prevalence of negative psychological reactions and symptoms the results are positive. Symptoms are being experienced only occasionally (the mean value in all surveys are high on the Likert scale). "Stress" is the most common negative reaction reported through all surveys and has the lowest mean values on the likert scale. From these results the authors draw the conclusion that the group seems to have the psychological stability necessary to cope with the demands put on them both at the police academy and on the field, as police officers. The ability to handle stress is being identified as important in the assessment situation.*

*The demands put on this group of people seem to be experienced as hardest to live up to during the beginning of their police career. It is from this period the highest prevalence of negative psychological reactions are being reported and it is during this period most "problem areas" are identified by the group. The areas that have been experienced as most challenging are: "to find the capacity to listen to everyone", "to be able to draw the line and not be too kind", "to see the man/woman behind the crime" and "to manage to get sleep working nights". Despite this the results as a whole reveal a positive picture. None of the demands or role requirements are seen as overwhelming or not manageable. The respondents feel they have made the right career decision and a big majority plans to stay within the police force in the future. The money spent training these individuals therefore seems to be a good investment.*

*An analysis of the most valuable "police competencies" has been done. From this the respondents have identified ten important qualifications/abilities. Among these we can find empathy, a sense of security in oneself, humour, social competence, flexibility, ability to take the initiative, self insight, conflict management and ability to cope with stress.*

*Finally, an analysis of eventual differences in the way men and women experience their situation has been made. The results from this analysis suggest that differences tend to increase over time and affect the well being more in the later stages of the police career covered in this research, in other words after a couple of years on the field. The women seem in many respects to face a more challenging and tougher situation than their male colleagues and have reported more negative psychological reactions, more insecurity and less satisfaction at this period. Despite these differences between the sexes it is important to keep in mind that the result from the female respondents as such are positive. The negative findings only have validity in a comparison with the male respondents.*

*The authors conclusion is that these results point to the fact that the foundation of the assessments used by Plikhverket seems valid and no fundamental change in the way applicants are being assessed is being called for.*

## TANKAR OM VÅRA URVALSMETODER

### Den psykologiska bedömningen

Idag har uppemot 9000 sökande genomgått den psykologiska bedömningen. En imponerande siffra som det finns anledning att begrunda i sig. Det finns med andra ord en mycket stor erfarenhetsmängd samlad i vår organisation. En erfarenhet och tradition som bara delvis finns systematiserad i nedtecknad form.

Den lämplighetsbedömning som psykologen gör, grundad på en strukturerad intervju och resultat på test avseende intellektuell förmåga<sup>13</sup>, sammanfattas i ett siffervärde på en niogradig skala<sup>14</sup>. I rapport nr 10 redovisades fördelningen av de totalt 7867 bedömningar som utförts till och med år 2003 (bedömningar av 3009 kvinnor och 4858 män), se tabellen nedan;

	Lämplighetsbedömn.	
	Antal	%
1	6	,1%
2	19	,2%
3	140	1,8%
4	616	7,8%
5	1481	18,8%
6	1973	25,1%
7	2080	26,4%
8	1198	15,2%
9	354	4,5%

Vad säger oss denna fördelning? För det första ger siffrorna vid handen att det psykologiska instrumentet (lämplighetsbedömningen) gett en differentiering av gruppen sökande, vilket är instrumentets primära uppgift.

Vi finner också att antalet sökande som erhållit bedömningarna 7 eller högre utgör 46,2%, vilket mycket väl korresponderar med den andel som skulle antas. Den låg nämligen på 46,9%. Men det är många fler parametrar som ska vägas in innan ett antagningsbeslut fattas.

Vi finner också att 165 sökande (2,1%) bedömts som icke lämpliga och 616 (7,8%) som knappast tillräckligt lämpliga. Tillsammans utgör de totalt 9,9% av de sökande.

En fråga att diskutera är om man även framgent ska använda en skala med så många steg som nio. Vore en skala med endast tre steg (olämplig, lämplig, mycket lämplig) till exempel att föredra? Ser vi till skalstegen 1 och 2 så är ju antalet individer mycket få vilket talar för att det inte är nödvändigt med tre skalsteg för den lägsta delen av skalan. En skala med endast tre steg ter sig också attraktiv utifrån att den kan verka ”enklare” att använda. Vi är dock inte övertygade om att så är fallet. Det avgörande måste dock vara vilket skalalternativ som visar sig kunna ge den bästa interbedömarreliabiliteten och prognostiska validiteten. För att erhålla en hög reliabilitet så är förmodligen det bästa att en skala har så få ”kritiska trösklar” som möjligt. Med en tregradig skala innehåller alla skalstegen kritiska trösklar som torde kunna ge svårigheter vid bedömningen av ”gränsfall”, medan en niogradig skala innehåller mer ”spelrum” för bedömningen av dessa. Detta

<sup>13</sup> Till och med år 2002: Pliktverkets datoriserade test Inskrivningsprov -94/2000. Från och med 2003: testet Uniq.

<sup>14</sup> Skalan har skalstegen: 1-3 = ej lämplig, 4 = knappast tillräckligt lämplig, 5-6 = lämplig, 7-9 = mycket – synnerligen lämplig.

skulle alltså kunna göra en niogradig skala mer lätt att använda och ge en högre reliabilitet. Det önskvärda vore, anser vi, att detta får prövas på ett systematiskt sätt i en undersökning. Ett annat skäl till att behålla den niogradiga skalan är att den förstås innehåller mer information till RPS. När de ska väga samman alla parametrar så tillför bedömningssiffran 6 någonting utöver informationen att den sökande bedömts som lämplig. Vi tycker att en dialog med RPS bör föras om detta. Ett tredje skäl för att bibehålla en niogradig skala kan vara att den kan medföra en större rättvisa sinsemellan för de sökande.

Å andra sidan kan man utifrån de sambandsanalyser som gjorts mellan lämplighetsbedömningen och enkätsvaren inte hävda att differentieringen i de fem skalstegen 5 till 9, haft någon egentlig prognostisk kraft att förutsäga hur det skulle gå för respondenterna. Att behålla den niogradiga skalan utifrån detta kan inte motiveras. Vi kan konstatera att hela urvalsmodellen sammantaget haft en god prognostisk kraft. Det har ju som sagts tidigare gått mycket bra för dem vi följt upp. Däremot är alltså de statistiskt signifikanta sambanden mellan lämplighetsbedömning och svaren på olika enkätfrågor ganska få och svaga i de fem enkätundersökningarna. Flest samband återfinns i enkäten om 00 A:s studietid. 11 enkätfrågor visade sig i denna undersökning ha ett positivt, men svagt (korrelationskoefficienterna varierade mellan 0,17 och 0,26) samband med lämplighetsbedömningarna. Det är också i denna undersökning som respondenterna gett störst variation i sina svar och den som för övrigt legat närmast bedömningstillfället i tid. I de övriga undersökningarna har variationen i svarsfördelningarna varit mindre. En hög grad av restriction of range har här förelegat och antalet enkätfrågor som i dessa undersökningar uppvisat signifikant samband med lämplighetsbedömningarna har endast varit några få.

Vi tycker vidare att det finns skäl att fundera över relevansen av att använda ett lämplighetsbegrepp. Begreppet lämplighet har förvisso en fördel i att det rent språkligt är lätt att använda, åtminstone för de sökande som bedömts som "lämpliga". Begreppet blir mer problematiskt att använda för de övriga sökande, de "olämpliga". Ett problem vi ser med lämplighetsbegreppet är att det ger associationer till en statisk, en gång för alla given egenskap hos den sökande. Det vill säga, antingen är man lämplig eller olämplig att bli polis, som om denna egenskap redan finns given vid bedömningstillfället. Det är väl snarare så att de personliga förutsättningarna att kunna tillgodogöra sig utbildningen och att kunna mogna på ett bra sätt i yrkesrollen, finns i olika grad hos de sökande och att det är denna dimension som skall bedömas och värderas i psykologsamtalet. Vi tycker att våra siffror också stödjer detta resonemang. Om vi tar psykologernas bedömningar av de 2,1% som ansetts som "olämpliga" som sanna, så är ju andelen sökande som är direkt olämpliga att antas mycket liten. Detta är i sin tur inte förvånande utifrån att den grupp sökande som kommer till urvalstillfällena redan är en starkt selekterad grupp. De numera cirka 800 sökande som kommer vid varje urvalstillfälle är av RPS valda ur en grupp på cirka 6000 sökande. De är selekterade utifrån att de har blivit godkända på ett diagnostiskt prov i svenska, bedömda vid den lokala polismyndigheten, godkända på fysiska tester och utifrån de meriter sökanden åberopat i sin ansökan. Utifrån denna förselektion är det inte troligt att andelen direkt "olämpliga" personer skulle vara särskilt stor. Däremot är det sannolikt att de personliga förutsättningarna är varierande i gruppen. Vi anser att Pliktverket i det fortsatta utvecklingsarbetet och i nära samarbete med RPS ska se över denna fråga.

Detta leder över till en diskussion om den psykologiska bedömningen som helhet. Det optimala i en urvalssituation är förstås att den omfattar både dimensionen negativt urval, det vill säga "bortplockning" av olämpliga personer, och dimensionen positivt urval, det vill säga att hitta de "bäst lämpade" av de lämpliga. I en situation med en relativt begränsad tid för bedömningen av varje enskild och en begränsad uppsättning urvalsmetoder, uppstår frågan om var tyngdpunkten mellan dessa dimensioner skall läggas. Utifrån resonemanget ovan så skulle tyngdpunkten ligga på dimensionen positivt urval, metoderna som används skall primärt vara utformade efter att kunna

värdera de personliga förutsättningarna hos en grupp unga människor som, med några få undantag, inte torde vara olämpliga som individer att kunna utbildas till poliser. Man kan också argumentera för att om man med en sådan tyngdpunkt skulle ”släppa igenom någon olämplig” så kommer denna individ att upptäckas under utbildningstiden och att utbildaren då har ett ansvar att icke godkänna vederbörande. Vi återkommer till denna diskussion i nästa avsnitt.

I rapporterna nr 4 och 10 uppmärksammades att de kvinnliga sökandena som grupp, erhållit en signifikant lägre lämplighetsbedömning än vad männen, som grupp, erhållit. Detta har varit genomgående vid samtliga urvalstillfällen till och med 2003. Skillnaderna är statistiskt signifikanta vid samtliga urvalstillfällen. Medelvärdet för samtliga 3009 bedömningar av kvinnliga sökande ligger på 5,96 och medelvärdet för samtliga 4858 bedömningarna av manliga sökande ligger på 6,50. Det skiljer alltså ett halvt skalsteg mellan könen. Fördelningen på de olika skalstegen av samtliga bedömningar visas i följande tabell:

	Sökandens kön			
	Kvinna		Man	
	Lämplighetsbedömn.		Lämplighetsbedömn.	
	Antal	%	Antal	%
1	5	,2%	1	,0%
2	10	,3%	9	,2%
3	74	2,5%	66	1,4%
4	343	11,4%	273	5,6%
5	692	23,0%	789	16,2%
6	801	26,6%	1172	24,1%
7	694	23,1%	1386	28,5%
8	314	10,4%	884	18,2%
9	76	2,5%	278	5,7%

Vi ser bland annat att andelen som erhållit bedömningen 4 är större hos kvinnorna än hos männen och att en större andel av männen än av kvinnorna har erhållit någon av de tre högsta bedömningarna.

Vad kan dessa skillnader bero på? Vi har inget svar på denna fråga men vi kan hypotetiskt se tre olika möjliga orsaker, som enskilt eller samverkande kan ha spelat roll;

- att en selektionseffekt har bidragit, det vill säga att gruppen män som sökt till polisyret/valts ut till urvalstillfällena faktiskt haft bättre meriter än vad gruppen kvinnor haft. I så fall skulle de uppkomna skillnaderna vara i sin ordning.
- att den manual som ligger till grund för den psykologiska bedömningen inte i samma utsträckning, som för männen, lyfter fram aspekter som gynnar kvinnors meriter. I så fall måste manualen kompletteras.
- att det hos bedömarna också funnits inre bilder som haft sin grund i mera omedvetna könsföreställningar om vad som är en bra polis och att dessa fått ett visst genomslag i bedömningarna. Polisyret är ett av de traditionellt mest manliga yrkena och att ett helt frigörande från en manlig norm även kan ta tid inom Pliktverket ter sig inte konstigt.

Vi har inga belegg för någon av dessa orsaksfaktorer men anser att de alla måste värderas, undersökas och arbetas vidare med.

Sammanfattningsvis anser vi att en översyn av manualen som ligger till grund för den psykologiska bedömningen måste ske. Detta utifrån bland annat att;

- tillse att bedömningsystemet inte ger olika effekter som kan härledas till enbart de sökandes kön
- se över den skala som idag används
- se över om lämplighetsbegreppet är det mest relevanta att använda.

Vi anser vidare att denna översyn självklart bör ske i nära samverkan med RPS.

*Summary in English*

### ***Reflections on the assessment procedures: The psychological assessment***

*The assessment methods the psychologists at Pliktverket are using are a structured interview together with a computerized test of intellectual ability (Uniq). From the interview and the test result an overall "suitability" (in respect to a police profile) assessment is made on a ninegraded scale (1-3 = not suitable, 4 = scarcely suitable, 5-6 = suitable, 7-9 = very suitable). Nearly 9000 assessments have been made by Pliktverket's psychologists. 46.2% of all the applicants have been assessed as very suitable and 9.9% of all the applicants have been assessed as not or scarcely suitable. Women tend to get lower assessments than men; the mean value for women on the scale is 5.96 whilst the same value for men is 6.50. This difference has reached statistical significance on a 0.05 level.*

*The reasons for why such a large proportion of the applicants are assessed so highly on the ninegraded scale is probably because the group of applicants already has gone through a selection process at the Police, before they meet the psychologists at Pliktverket. This probably means that a lot of those who would be assessed as not appropriate fall through at an earlier stage. The reasons for the differences in assessments between the sexes are harder to explain but need to be investigated further. One such explanation could be that this difference reflects a selection effect, meaning that the men who qualify for the assessments at Pliktverket actually are more qualified than the women (as a group). Another less flattering explanation could be that the manual, which directs the psychologist in the assessment, in some way undervalues the qualities and merits that are specific for women (as a group). Of course this difference also can be caused by "blind spots" in the psychologists, that unconscious pictures of what constitutes a policeman (traditionally a male profession) in some way give men (as a group) an advantage. Changes in the assessment procedures must take place in order to solve this difference in assessment.*

*There have been a lot of discussions within Pliktverket about the assessment procedures that are used, and how they could be developed. Besides the difference in assessment between sexes, one of the focuses of these discussions is the ninegraded scale. One idea is to replace it with a scale containing only three steps (not suitable, suitable and especially suitable). The advantage of this kind of scale is its simplicity and clarity. But there also exist reasons to keep the scale the way it looks today. With nine steps you have better possibilities to give "borderline cases" fair assessments, which also should mean that the nine-step scale brings better reliability to the assessments and more information to Rikspolisstyrelsen. Another related discussion is if the focus should be on "negative" or "positive" assessments. In "negative" assessments you try to identify the group of people that is not suitable, in "positive" assessments you try to identify and differentiate among the suitable individuals.*

*Finally the authors call for an evaluation of the manual that are used by the psychologist at Pliktverket. In this they highlight the need for further research on the topics brought up above.*



## Test av intellektuell förmåga

Den psykologiska bedömningen bygger, som sagts tidigare, på underlaget från en strukturerad intervju och resultatet på test avseende intellektuell förmåga. Strukturerad intervju och test av allmän begåvningsnivå konstaterades också vara bland de metoder som uppvisade den högsta validiteten i urvalssammanhang i Schmidt och Hunters numera klassiska översiktsartikel från 1998 av 85 års forskning<sup>15</sup>. Artikelns resultat är, vad vi förstår, fortfarande de som sammanfattar forskningsläget och begåvnings-testets goda validitet har också bekräftats i en metaanalysstudie över europeiska studier<sup>16</sup>. Pliktverkets koncept har således ett gott stöd i forskningen. Men, som professor Bertil Mårdberg uttryckte i en intervju angående olika slags testmetoder; ”Till paradoxerna på området hör att personlighetstest, som kräver mest kunskaper i psykologisk teori, är de mest populära bland lekmän som utför testning. Men begåvnings- eller intelligens-test, däremot, som förutsäger arbetsprestation bättre än personlighetstest, är varken psykologer eller andra förtjusta i”<sup>17</sup>.

Låt oss så återvända till våra egna undersökningar och rapporterna nr 4 och 10. Användandet av test avseende intellektuell förmåga fyller två funktioner; den ena att ge vägledning om den sökanden kan bedömas ha den nödvändiga kapacitet som behövs för utbildningen och yrket och den andra att utgöra en, av många, faktorer i bedömningen av nivån på den sökandes lämplighet. I gruppen utvalda sökande som kommer till urvalstillfället bör man inte förvänta sig så stor andel som inte har en sådan grundläggande kapacitetsnivå. Fördelningen av samtliga testresultat<sup>18</sup> till och med år 2002, då Pliktverkets datoriserade test Inskrivningsprov -94/2000 användes, anges i tabellen nedan:

	Testresultat	
	Antal	%
1	1	,0%
2	15	,2%
3	93	1,5%
4	388	6,5%
5	1124	18,7%
6	1472	24,5%
7	1349	22,5%
8	916	15,2%
9	649	10,8%

Om vi väljer att betrakta ett staninevärde av 4 som den lägsta nivån (det vill säga ett resultat i genomsnittszonens nedre del) för att bedömas som tillräcklig så finner vi alltså att andelen sökande som inte presterat ett resultat på minst den nivån uppgår till 1,8% (109 personer av 6007). Som förväntat en mycket låg andel och som talar för att testet inte skulle behövas av den

<sup>15</sup> Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998): The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, vol. 124, no. 2, 262-274.

<sup>16</sup> Salgado, J. F. et al. (2003): A Meta-Analytic Study of General Mental Ability for Different Occupations in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, no. 6, 1068-1081.

<sup>17</sup> Magnusson, E. (1999): Vem testar testet? *Forskning & Framsteg*, nr. 1, 44-47.

<sup>18</sup> Den sökandes resultat anges på en niogradig skala (stanineskala;  $M = 5$ ,  $SD = 2$ ). Normgrupp är den normalpopulation som mönstrande, cirka 18 år gamla främst pojkar, utgör.

anledningen. Å andra sidan kan man argumentera för att det är viktigt att kunna fånga upp just dessa individer.

Vi ser vidare att de sökandes resultat uppvisar en god spridning och ur den aspekten kan resultaten alltså användas som en faktor, bland andra, i lämplighetsbedömningen. Psykologen skall, enligt manualen, väga in testresultatet i sin bedömning och det är därför intressant att studera sambandet mellan testresultaten och lämplighetsbedömningarna. Sambandet visar sig uppgå till 0,13<sup>19</sup>, ett signifikant samband vars styrka dock är svag. Analyserar man denna koefficientsiffra vidare genom metoden förklarad varians (koefficienten<sup>2</sup>) så finner man att endast 2% av variationen i lämplighetsbedömningarna kan förklaras av variationen i testresultaten. Med andra ord: psykologerna har inte gett testresultatet någon större tyngd i den slutliga bedömningssiffran, teori och praktik går inte alldeles hand i hand här.

I rapport nr 4 konstaterades att det förelåg signifikanta skillnader vid varje urvalstillfälle till och med 2001 mellan kvinnornas resultat och männens. Männens, som grupp, resultat låg genomgående högre. Ser vi till kvinnornas medelvärde totalt för samtliga testresultat på Inskrivningsprovet så ligger det på 6,04 och för männen på 6,75<sup>20</sup>. Det skiljer således trefjärdedels skalpoäng.

Sedan urvalstillfällena 2003 har ett nytt test, Uniq, använts. Uniq-testet utvecklades bland annat av skälen att manliga sökande inte skulle kunna misstänkas ha någon fördel av att ha gjort testet tidigare i samband med mönstring, att normerna inte längre skulle bygga på artonåriga manliga individer samt att testet inte skulle innehålla uppgifter som missgynnar något av könen.

I rapport nr 10 redovisas testresultaten för 2003 med testet Uniq<sup>21</sup>. Mönstret med signifikant skillnad mellan männens resultat och kvinnornas upprepade sig dock, männen hade ett medelvärde på 5,45 och kvinnorna hade ett medelvärde på 4,75. Uppgifterna som ingår i Uniq har dock i tre olika undersökningar<sup>22</sup> visat sig vara könsneutrala och inte missgynna något av könen.

Att mönstret med skillnad i resultat upprepat sig med det nya testet talar för att såväl dessa skillnader som skillnaderna vid det tidigare testet, kan misstänkas bero på selektionsfaktorer som, i stora grupper, ger en skillnad mellan könen. Den praktiska betydelsen av dessa skillnader torde dock ha varit mycket liten. Vi har ju tidigare sett att testresultatet vägt lätt i den sammanvägda bedömningen och, vad gäller Uniq i alla fall, avrundat till hela staninepoäng, har kvinnor och män hamnat på samma poäng (stanine 5).

Låt oss till sist återknyta till diskussionen tidigare om negativt respektive positivt urval och föra en kort diskussion kring metodvalet i Pliktverkets koncept. Vi kan alltså se att nuvarande koncept har ett gott forskningsstöd samtidigt som testresultaten i praktiken synes tillmätas liten betydelse. Kunde varje sökande bedömas och undersökas under en längre tid så kunde förstås många olika metoder användas. Nu är tiden begränsad och de metoder som används måste vara de som ger störst effekt, det vill säga ökar validiteten mest.

<sup>19</sup> Spearman´s rho:  $p = 0,000$ .  $n = 6007$ .

<sup>20</sup> Kvinnorna:  $n = 2271$ . Männen:  $n = 3736$ .

<sup>21</sup>  $n = 1855$ .

<sup>22</sup> Mårdberg, B., Sjöberg, A. & Henrysson-Eidvall, S. (2000). *Manual: BasIQ begåvningsstest*. Stockholm. Psykologiförlaget AB.

Sjöberg, A. (2002). *Manuallsupplement: BasIQ begåvningsstest*. Stockholm. Psykologiförlaget AB (i vilken rapporteras två undersökningar).

Olika metoder har också testats på försök<sup>23</sup>. Om man utgår från att tyngdpunkten i den strukturerade intervjun bör ligga på det positiva urvalet så kan man tänka sig att ett personlighetstest som fokuserar på det negativa urvalet (att hitta olämpliga beteenden, attityder, moralvärden etc., om sådana finns hos den sökanden) skulle tillföra ett större validitetstillskott än ett personlighetstest som mäter aspekter av "normalpersonligheten".

Sammanfattningsvis är det vår åsikt att frågan om vad som skall ingå i Pliktverkets metodkoncept fortsättningsvis bör tas upp till en avstämning. I en sådan avstämning bör erfarenheterna från gjorda försök med olika test granskas, resultaten från polisuppföljningsprojektet beaktas och synpunkter från företrädare för forskningen inom området inhämtas i någon form av rådslag. Denna avstämning bör självklart också göras i dialog med RPS.

Vi tycker också att det frågeformulär avseende anamnestiska uppgifter som den sökanden besvarar i anslutning till testet bör ses över så att detta endast innehåller kritiskt viktiga frågor vad gäller information om den sökanden.

#### *Summary in English*

##### ***Reflections on the assessment procedures: Assessment of intellectual ability***

*To use a test of intellectual ability together with a structured interview in vocational psychology has been shown to be one of the most valid ways to assess potential and success in work. This means that Pliktverket's assessment procedures are well based in the knowledge that exists in this field today. Before 2003 the police applicant met the same intellectual ability test (Inskrivningsprov -94/2000) that Swedish youth meet at the military enlistment procedures. Since 2003 a newly developed test, Uniq, has replaced this test at the police assessments.*

*The psychologist weighs in the test result into the overall assessment. The test result is used for two reasons. Firstly it is being used to assess whether or not the applicant has the necessary ability for the theoretical studies. Secondly it is one factor in the overall "police suitability" assessment. Seen from the results of these tests there is a statistically significant tendency for men to do better than women; regarding Inskrivningsprov -94/2000 the mean for men is 6.75 (stanine scale) while the same score for women is 6.04. Regarding Uniq the mean score for men is 5.45 and for women 4.75. Research on this matter gives no reason to believe that men have an advantage on this test and the authors draw the conclusion that these differences probably depend on selection effects (on a group level). However, the practical significance of these differences seems to be small, especially since the correlation between the test result and the overall assessment has shown to be weak ( $r = 0.13$ ).*

*Finally, because there is a very small percentage from the applicants with low grades from the intellectual ability test and because of the low correlation between this test and the overall assessment, the authors point out the need to evaluate the usage of this kind of test. It is possible that another kind of assessment procedure, for example a personality test, would give more information and discriminate more seen to the time restriction that exists for these assessments and therefore would bring more validity into them.*

---

<sup>23</sup> Karolinska sjukhusets personlighetsinventorium (KSP), Warteggs teckningstest, The DSM-IV and ICD-10 Personality Questionnaire (DIP-Q), The Stress Strategy Test (SST).

## Den medicinska bedömningen

Vi har hittills inte redovisat några medicinska resultat utan sparat en sammanfattning av dessa till detta avsnitt som också får avsluta vår sammanfattning av projektet.

Den medicinska bedömningen vid urvalstillfället utmynnar i ett godkännande eller ett icke-godkännande av den sökande ur medicinsk synpunkt. Av naturliga skäl finns inte en graderad skala som vid den psykologiska bedömningen. "Gränsfall" finns förstås även i denna verksamhet. Särskilt kan detta gälla värderingen av olika gamla skador, av typen idrottsskador till exempel.

I rapport nr 10 redovisades uppgifter från den medicinska bedömningsverksamheten från åren 2002 och 2003. Sammanställningen visade att 2,9% av de sökande som bedömts vid urvalstillfällena dessa två år (104 av 3550 personer) inte uppfyllde ett eller flera av de medicinska kraven för att bli godkänd:

- 31 (0,9%) sökande uppfyllde inte hörselkraven
- 25 (0,7%) sökande uppfyllde inte synkraven
- 31 (0,9%) sökande uppfyllde inte färgseendekraven
- 19 (0,5%) sökande kunde inte godkännas på grund av någon sjukdom/skada/funktionsnedsättning

Låt oss sedan redovisa resultaten från de tre, alternativt fyra frågor, som funnits med i enkäterna till 00 A och till 98 A och B. Respondenterna har fått svara ja eller nej på om de drabbats av tre respektive fyra medicinska livshändelser på ett sätt som försvårat studierna/arbetet. Om ja, har respondenten ombetts ange vilket slags problem det rört sig om.

Den första frågan avsåg *problem med någon gammal fysisk skada/sjukdom (som fanns innan studierna på PHS)?* Andelen som svarade ja på denna fråga var i de olika undersökningarna;

- 00 A studietiden: 12,0%
- 00 A aspiranttiden: 3,0%
- 00 A efter 1 år i tjänst: 6,9%
- 98 A och B efter 2-1 år i tjänst: 4,6%
- 98 A och B efter 4-3 år i tjänst: 4,4%

Den andra frågan avsåg *problem med allergi eller annan överkänslighet (som fanns innan PHS)?* Andelarna som svarade ja på denna fråga var:

- 00 A studietiden: 2,0%
- 00 A aspiranttiden: 4,5%
- 00 A efter 1 år i tjänst: 4,8%
- 98 A och B efter 2-1 år i tjänst: 2,8%
- 98 A och B efter 4-3 år i tjänst: 4,9%

I studieenkäten för 00 A fick respondenterna svara på frågan *har du drabbats av någon kroppslig sjukdom eller skada förvärvad under utbildningstiden?* 20,8% av eleverna svarade ja.

Den tredje frågan i övriga enkäter gällde *någon kroppslig skada eller sjukdom förvärvad i tjänsten?* Andelen ja-svar var följande:

- 00 A aspiranttiden: 3,7%
- 00 A efter 1 år i tjänst: 9,7%
- 98 A och B efter 2-1 år i tjänst: 15,8%
- 98 A och B efter 4-3 år i tjänst: 10,7%

Slutligen frågades efter om respondenten drabbats *av någon sjukdom eller skada i livet i övrigt?* Andelen som angav att så hade skett var:

- 00 A aspirantutbildningen: 3,0%
- 00 A efter 1 år i tjänst: 6,9%
- 98 A och B efter 2-1 år i tjänst: 10,3%
- 98 A och B efter 4-3 år i tjänst: 6,8%

Dessa frekvenser har, tillsammans med uppgiften om vilket slags problem det gällt, värderats av överläkare Jörgen Wågermark RKS, som vid samtliga undersökningar gjort värderingen att resultaten var mycket positiva och att hälsoläget i gruppen förefallit att ha varit mycket gott.

Vi har vidare fått veta att det endast är en (1) av avgångseleverna<sup>24</sup> som angett hälsoskäl som ett av huvudskälen till att hon hoppade av utbildningen.

Ett sista medicinskt enkätresultat hämtar vi från den andra uppföljningen av 98 A och B<sup>25</sup> där vi frågade poliserna *om de var i tjänst för närvarande?* 5 poliser (2,4%) angav här att de (på hel- eller deltid) var sjukskrivna.

Den sammanfattande bedömningen som överläkare Wågermark gör av de medicinska resultaten är att de är mycket positiva samtidigt som detta är de resultat som man borde kunna förvänta sig i grupper med den aktuella åldersstrukturen. I den meningen är resultaten inte mer än ”normala” resultat. Undantaget skulle i så fall vara de mycket låga siffrorna gällande allergibesvär.

Även om resultaten ovan från ”de godkändas egenperspektiv” är mycket positiva så anser överläkare Wågermark att det framgent också vore värdefullt att under utbildningstiden få följa upp eleverna, särskilt med avseende på elever som haft någon typ av lättare skada vid urvalstillfället för att se om dessa elever fått problem av något slag med sin utbildning.

*Summary in English*

#### ***Reflections on the assessment procedures: The medical assessment***

*What can be said about the medical assessments? First of all, if we look at the results from the assessments we can conclude that a large portion of the applicants pass this exam. As an example of this, 97.1% of the applicants during the period 2002-2003 were assessed healthy enough to be accepted to the Police Academy. In the medical assessment no grades except “pass” and “fail” exist. Of course, despite the grading systems of these assessments “borderline cases” exist, especially regarding old injuries from athletic careers. Dr. Jörgen Wågermark at Pliktverket points out the need to follow up these applicants, to see whether or not these injuries cause this group any problems in coping with the physical demands at the Police Academy.*

*This kind of research is not done yet, but we can get some information about the health after the initial assessments if we turn to the surveys directed to 00 A and 98 A and B. In these questionnaires physical health was one of the areas covered. In these surveys the percentages of respondents reporting physical problems are low and Dr. Wågermark concludes that the health among the students, aspirants and police officers is very good. He is not surprised; the age structure in this group makes these results expected and quite “normal”.*

---

<sup>24</sup> Rapport nr 12.

<sup>25</sup> Rapport nr 11.

### **Hittills publicerade rapporter i Pliktverkets rapportserie:**

Rapport nr 1, oktober 2002, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att bli polis, de två första åren – En uppföljning av elevernas i kursomgång 00 A studietid vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 2, januari 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att bli polis, aspiranttiden – En uppföljning av aspirantutbildningen för eleverna från kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 3, februari 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att inte bli polis! – En undersökning av orsaker till att elever väljer att lämna polisutbildningen*

Rapport nr 4, juni 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att hitta rätt polis! – En beskrivning i siffror av Pliktverkets medverkan i urvalet av sökanden till polisutbildningen 1997-2001*

Rapport nr 5, juni 2003: *Utvärdering av urval för kriminalvården – En kvalitetssäkring av urvalskriterier*

Rapport nr 6, november 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att vara polis!, den första tiden – En uppföljning av poliserna från kursomgångarna 98 A och B vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 7, november 2003: *Förbandspsykologi 1972-2002, Litteraturöversikt*

Rapport nr 8, januari 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att bli polis!, det första året i yrket – En uppföljning av elevernas från kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna första år som poliser*

Rapport nr 9, mars 2004: *Vem klarar tolkskolan? Om urvalsförfarandet i samband med uttagningar till Försvarets tolkskola*

Rapport nr 10, mars 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att hitta rätt polis! Andra delen. – En kompletterande beskrivning i siffror av Pliktverkets medverkan i urvalet av sökanden till polisutbildningen 1997-2003*


Rapport nr 11, juni 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att vara polis! Efter tre, fyra år... – En andra uppföljning av poliserna från kursomgångarna 98 A och B vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 12, juli 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att hitta framgångs- respektive avgångsfaktorer för polisyrket! – En undersökning av potentiella framgångsfaktorer för polisyrket och en undersökning av orsaker till att elever lämnar polisutbildningen*

Rapport nr 13, oktober 2004: *Fröken Duktig som Fänrik Karsk – En uppföljning av Pliktverkets studie "Värnplikliga kvinnor i fokus"*

Rapport nr 14, oktober 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att följa upp poliser! – En sammanfattning av Pliktverkets polisuppföljningsprojekt*

**Rapporterna finns att hämta på [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)**



Pliktverket, Karolinen, 651 80 Karlstad  
Telefon 0771-24 40 00. [www.pliktverket.se](http://www.pliktverket.se)

Oktober 2004